

LA PRIVACY IN CASO DI DIFFUSIONE TRAMITE ORDINE DI SERVIZIO DI PROVVEDIMENTI CONCERNENTI IL PERSONALE

In relazione al fax con il quale era richiesto un parere in merito alla diffusione tramite ordine di servizio di provvedimenti concernenti il personale e in particolare di irrogazione di sanzioni disciplinari si osserva quanto segue.

In data 23 novembre 2006 il Garante per la protezione dei dati personali con la deliberazione n. 53 ha espresso delle Linee Guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati. Nell'ambito di tale delibera il Garante ha specificato che la diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori è consentita nel caso in cui una disposizione di legge imponga o autorizzi il datore di lavoro ad attuare tale diffusione.

In relazione al caso dedotto si osserva come il Regio Decreto n.148/1931 imponga espressamente all'art. 1 dell'allegato A, comma 3, di portare a conoscenza del personale tutti i provvedimenti in materia di nomine, promozioni, esoneri, punizioni degli ultimi tre gradi, encomi, etc..

Il Regio Decreto di cui sopra, quindi, è una fonte che legittimamente autorizza il datore di lavoro a diffondere un dato personale come la comminazione di una sanzione disciplinare.

Indagando in merito alla motivazione di una simile previsione normativa si osserva che le punizioni degli ultimi tre tipi (proroga del termine per aumento dello stipendio, retrocessione e licenziamento disciplinare) costituiscono sanzioni idonee a incidere sulla carriera del lavoratore. Appare, quindi, coerente portare a conoscenza della generalità dei lavoratori sia i provvedimenti che incidono positivamente sulla carriera, sia i provvedimenti che vi incidono negativamente. Lo scopo della norma, infatti, sembra essere quello di rendere manifesti i dati concernenti l'avanzamento professionale.

Nonostante la legittimità formale della condotta attuata dal datore di lavoro è possibile presentare un ricorso al Garante della Privacy per chiedere un suo intervento in relazione ai fatti evidenziati.

Sarebbe, infatti, opportuno osservare innanzi a tale autorità come le disposizioni del Regio Decreto del 1931 (concepite in un'epoca in cui il rapporto di lavoro degli "agenti" autoferrotranvieri aveva una valenza quasi pubblicistica) appaiano fortemente in contrasto con la normativa in tema di privacy e di rapporti di lavoro privato. In particolare la diffusione di dati concernenti l'irrogazione di sanzioni disciplinari sembra porsi in violazione con i principi di finalità e pertinenza di cui all'art. 11 del codice della privacy, norma che trova applicazione in relazione a tutti i tipi di trattamento. La disposizione da ultimo richiamata prevede che i dati personali oggetto di trattamento debbano essere pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati.

Nell'ambito della deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006 il Garante stesso ha osservato che non sia di regola lecito dare diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori, anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi, al di fuori dell'ipotesi di una specifica imposizione-autorizzazione da parte di una fonte normativa in tal senso. In generale, quindi, la diffusione di dati relativi a sanzioni disciplinari irrogate è considerata un'ipotesi tipica di violazione dei principi di finalità e pertinenza.